

SCHE!BENW!SCHER ZENTRALE

Information für die Beschäftigten der Daimler AG Zentrale und
Daimler Trucks/Mercedes-Benz Vans am Standort Stuttgart

Nr. 94 • März 2015



Kundgebung am 6. Februar vor dem Cannstatter Tor

Tarifrunde: Langsam wird's eng!

WIR FÜR MEHR

Tarifrunde 2015

CBS/FI und CBS/M:

Wie geht es mit unseren
Dienstleistungsbereichen weiter?
Seite 3 //

Internat. Frauentag 2015

Heute für morgen
Zeichen setzen
Seite 6/7 //

Besetzung von E4-Funktionen:

Alle Neuerungen
in 2015
Seite 11 //

Schlag auf Schlag



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Jahr 2015 ist gerade mal zwei Monate alt und genau wie in der Vergangenheit geht die interne Berg- und Talfahrt weiter. Gleich in den ersten Wochen kamen die Befragungsergebnisse der Mitarbeiterbefragung aus dem Jahr 2014 auf den Tisch. Mit einer fast „sektenhaften“ Zustimmung zu der Strategie des Unternehmens haben sich unsere Führungskräfte klar zum Unternehmen bekannt. Das ist grundsätzlich gut und richtig. Nicht unterschätzt werden darf jedoch, dass die Tarifmitarbeiterinnen und -mitarbeiter sich der Sichtweise der Führungsebene nicht angeschlossen haben. Sie haben dem Unternehmen an vielen Stellen der Befragung zurückgemeldet, dass noch einiges im Argen liegt. Fazit: Führungskräfte und Mannschaft entfernen sich immer weiter voneinander - kein gutes Zeichen.

Anfang Februar kamen dann die Ergebniszahlen und die Verkündung eines neuen Rekordes. Bis zur Führungsebene 4 waren alle zufrieden. Bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ebene 4 selbst ist das Bild geteilt, weil das Unternehmen immer noch erhebliche Unterschiede zwischen den Geschäftseinheiten macht und nicht bereit ist, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus systemtechnischen Gründen unter den Wert von 4.350€ fallen, diesen als Sockel zu gewähren. An dieser Stelle wird deutlich wie das Unternehmen aufgestellt ist und wie mit der seit Jahren bestehenden Forderung des Betriebsrats nach Gleichbehandlung umgegangen wird. Eigentlich ein guter Grund für diese Beschäftigtengruppe, darüber nachzudenken sich endlich zu organisieren. Die IG Metall steht als Partnerin bereit.

Und auch bei den Tarifverhandlungen hat sich in 2015 nichts geändert. Das System bleibt sich treu. Obwohl allen klar ist, dass zur Verhinderung einer Deflation dringend Kaufanreize geschaffen werden müssen, agieren die Arbeitgeber so, als ob es das Aufziehen einer Deflation gar nicht gäbe. Dass die Arbeitgeber keine Altersteilzeit für alle Beschäftigtengruppen mehr wollen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als „Ackergäule“ beschimpfen, aus denen man auch mit bezahlter Bildung keine Rennpferde machen könne, ist da nicht sehr verwunderlich. Das „sich lösen von Ur-kapitalistischem Gedankengut“ scheint auch im neuen Jahr nicht zu gelingen - schade!

Und dass es so weitergeht, kann man daran erkennen, dass die Geschäftsleitung der Zentrale Mitte Februar die Anwendungsbetriebsvereinbarung zum Dienstleistungstarifvertrag in unserem Betrieb für den Bereich CBS gekündigt hat. Und wieder trifft es in erster Linie die Menschen, die es auf dem internen Arbeitsmarkt richtig schwer haben. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkung und Schwerbehinderte werden die Zeche zahlen müssen. Als Metallerrinnen und Metallerr ist es uns nicht egal, was an dieser Stelle passiert. Sicher kann das Unternehmen kündigen, ob wir das aber so einfach schlucken, steht damit noch lange nicht fest. Der Schutz unserer Kolleginnen und Kollegen ist uns wichtig und dafür werden wir streiten. Bei allen diesen Themen gibt es zurzeit nur eine Gaspedalstellung: Vollgas. Es wird unsere Aufgabe sein, das Gas etwas heraus zu nehmen. Jeder, der schon mal Auto gefahren ist, weiß, dass ständiges Vollgas geben irgendwann zur Explosion des Motors führt. Solch eine Explosion beschädigt die Beschäftigten und das Unternehmen gleichermaßen.

Hertzlichst

Jörg Spies
IG Metall-Listenföhrer
Betriebsratsvorsitzender

Ingrid Lepple
Stellv. IG Metall-Listenföhrerin
Stellv. Betriebsratsvorsitzende



Tarifrunde: Langsam wird's eng!

Die dritte Verhandlung am 11. Februar in der M+E-Industrie hat erneut keine Einigung gebracht. Bei dem Treffen in Sindelfingen haben die Arbeitgeber zwar eine leichte Bewegung erkennen lassen. Diese reicht aber noch nicht für eine Lösung. Ihr Angebot zur Altersteilzeit bezüglich Laufzeit, Zugangszeitpunkt und Gestaltung für untere Entgeltgruppen wurden konkretisiert. Allerdings blieb Südwestmetall bei einer Halbierung des Anspruchs. Bei der Bildungsteilzeit lehnen die Arbeitgeber eine finanzielle Förderung nach wie vor ab, haben aber zum Beispiel eine Ausdehnung der bisherigen Freistellungsregelungen und kürzere Ankündigungsfristen angeboten. Beim Entgelt bleiben beide Seiten weit voneinander entfernt: Die Arbeitgeber bieten nach wie vor nur 2,2 Prozent mehr für zehn Monate an.

Das ist nach wie vor zu wenig. 2014 war für viele Betriebe ein Rekordjahr, die Konjunkturaussichten für 2015 verbessern sich nahezu täglich. Nun soll eine Expertenkommission mit Fachleuten beider Seiten weitere Lösungsmodelle für die nächste Verhandlung vorbereiten.

KEINE ALTERSTEILZEIT MEHR IN DER ZENTRALE?

Wenn Südwestmetall sich weiterhin nicht bewegt, sieht es schlecht für uns aus. Sollte sich bis zum 31. März in den Verhandlungen nichts ergeben, läuft der Tarifvertrag und damit die Regelung zur Altersteilzeit aus. Und wenn sich die Arbeitgeber mit ihrem Ansinnen durchsetzen, dass es nur noch für besonders Belastete Altersteilzeit gibt, wird es in der

Zentrale auch keine Möglichkeit mehr geben, sie in Anspruch zu nehmen. Denn ihre Kriterien schließen unsere Beschäftigtengruppen aus. In der Zentrale arbeiten immerhin über 3000 Kolleginnen und Kollegen, die zwischen 50 und 60 Jahre alt sind und von einem neuen Vertrag profitieren könnten. Wollen wir weiterhin die Möglichkeit, in Altersteilzeit zu gehen, müssen sich viele an den Warnstreiks der IG Metall beteiligen und ordentlich Druck auf Südwestmetall ausüben, dass diese sich bewegen und ein akzeptables Angebot vorlegen.

ZWEITE WARNSTREIKWELLE LÄUFT AN

Seit Ablauf der Friedenspflicht haben sich in Baden-Württemberg in der ersten Welle über 176 000 Beschäftigte an

Kundgebungen, Warnstreiks und Frühschluss-Aktionen beteiligt, ab Aschermittwoch gehen die Warnstreiks in die zweite Runde und werden bis zum 23. Februar fortgesetzt. An diesem Tag findet die 4. Verhandlung statt (nach Redaktionsschluss). Um in der letzten Februarwoche eine Lösung zu finden, darf Südwestmetall nicht länger Trippelschritte machen, sondern muss auch mal einen Sprung wagen. Sonst wird es langsam eng.



Christa Hourani
Vertrauenskörperleiterin
Tel: 3 35 49

Weitere Infos und Fotos finden Sie unter folgenden Links:
www.bw.igm.de
www.stuttgart.igm.de



Wie geht es mit unseren Dienstleistungsbereichen weiter?

Die Geschäftsleitung (GL) der Zentrale hat Anfang Februar unsere Betriebsvereinbarung zum Tarifvertrag für die Dienstleistungsbereiche (DLTV) gekündigt. Mit diesem TV konnten wir in den letzten 10 Jahren die Dienstleistungstätigkeiten wie Post, Telefonzentrale, Mediamanagement, Information & Dokumenten Management, Infrastrukturelles Facility Management etc. in der Zentrale halten. Selbst in der Krise ist es uns gelungen, mit diesem Vertrag die Beschäftigten vor Fremdvergabe zu schützen

Von der Kündigung des DLTVs betroffen sind die 2 Abteilungen CBS/FI und CBS/M mit über 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, allerdings mit sehr unterschiedlichen Auswirkungen. Freuen werden sich die meisten über kürzere Arbeitszeiten bzw. mehr Geld. Denn bei Abschluss des DLTV wurde für die Sicherung der Arbeitsplätze und den Schutz vor Fremdvergabe von der GL ein Ausgleich in Form von längeren Arbeitszeiten oder einer Reduzierung des Entgeltes eingefordert. Dies fällt bei Kündigung des DLTV weg und die Kolleginnen und Kollegen sind wieder dem normalen Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie zugeordnet. **Aber: Der Schutz vor Fremdvergabe entfällt** und genau darum geht es der Geschäftsleitung. Für sie ist es billiger, Dienstleistungen von extern dazu zu kaufen. Dementsprechend wird mit der Kündigung des DLTV gleich von der GL die Fremdvergabe mitgeplant, und zwar zum einen eine zeitnahe vollumfängliche Fremdvergabe, wovon 23 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betroffen sind, und zum anderen eine stufenweise Fremdvergabe bis 2020 mit 63 Betroffenen.

SALAMITAKTIK SPALTET DIE BETROFFENEN BEREICHE

Die Stimmung im Bereich ist somit sehr unterschiedlich, weil die Auswirkungen von sehr positiv bis äußerst negativ alles beinhalten. Ein geschickter Schachzug der Geschäftsleitung, um solidarisches Handeln zu erschweren. Die übliche Salamitaktik, wie wir sie immer wieder in der Zentrale erleben. Denn wer heute verschont wird, den kann es morgen umso heftiger treffen. Bei der Verlagerung der Buchhaltung hat die GL die gleiche Taktik angewandt mit der Folge, dass die Stimmung und Motivation dort im tiefsten Keller ist. Erschwerend kommt hinzu, dass in den betroffenen CBS-Bereichen sehr viele Einsatzeingeschränkte und Schwerbehinderte (ca. 15 Prozent) arbeiten, aber auch viele Kolleginnen und Kollegen in unteren Entgeltgruppen, für die es in anderen Bereichen oft keine adäquaten Aufgaben gibt. Es besteht die große Angst, dass nach der Fremdvergabe keine Tätigkeiten für sie gefunden werden und deshalb massiver Druck ausgeübt wird, dass sie Ausscheidungsvereinbarungen

unterschreiben. Für viele sind die Konsequenzen eines Ausscheidens schwer einschätzbar.

Soziale Verantwortung oder Hauptsache billig?

Auch eine Geschäftsleitung der Daimler Zentrale muss sich ihrer sozialen Verantwortung stellen. In der Zentrale wird jetzt schon nicht die **Schwerbehindertenquote von 5 Prozent** erfüllt. **Wir sind weit darunter bei gerademal der Hälfte.** Eine Schande! Mit der Fremdvergabe der betroffenen Bereiche wird sie sicher noch weiter absinken. Die Geschäftsleitung muss auch Position beziehen, ob ihr Menschen mit Tätigkeiten in unteren Entgeltgruppen etwas wert sind. Sind wir nur noch eine „Höchstleistungsbude“, und alles andere wird nach und nach fremdvergeben? Hauptsache billig? Hauptsache gute Profite? Alles andere interessiert nicht mehr?

Eine Entwicklung, die wir IG Metall-Betriebsrätinnen und Betriebsräte nicht mittragen werden. .

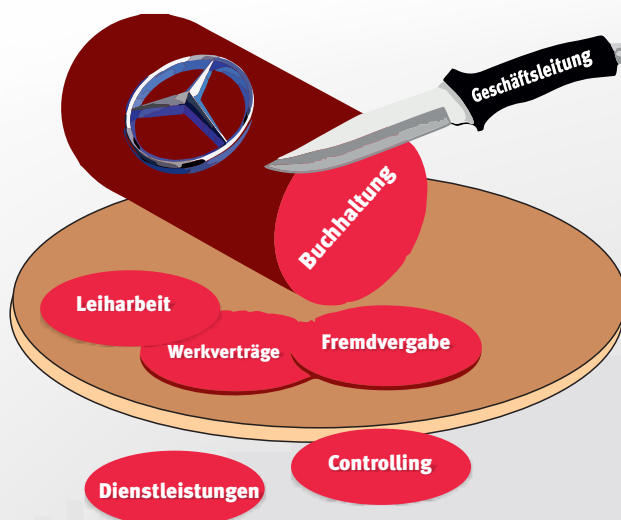
Statement einer Betroffenen

Ja was denkst du, wie fühlt man sich wohl, wenn einem ohne Vorwarnung an einem Freitagmittag gesagt wird: „Du bist zu teuer, die Qualität deiner Arbeit ist zwar super, aber die brauchen wir jetzt nicht mehr. Den Job macht jetzt ein Externer für die Hälfte. Ein schönes Wochenende noch.“?! Das ist, was Zynismus und Brutalität anbelangt, kaum zu überbieten. Ich war so geschockt und vor den Kopf gestoßen. Jahrzehntlang bin ich schon hier „beim Daimler“. Die vergangenen 10 Jahre habe ich pro Woche 4 unbezahlte Überstunden gemacht, um meinen Arbeitsplatz zu behalten, und jetzt das. Wertschätzung und Fußtritt sind bei Daimler zu Synonymen geworden. Ich schlafe nächtelang nicht und weiß nicht, wie es weitergehen soll.

Name der Redaktion bekannt



Ingrid Lepple
Stellvertretende
Betriebsratsvorsitzende
Tel: 9 38 94 / 3 31 87



Das ändert sich 2015

Auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland kommen in 2015 umfangreiche Veränderungen zu. Hier die wichtigsten im Überblick.

GESETZLICHER MINDESTLOHN

Deutschland hat endlich flächendeckend den Mindestlohn, für den die Gewerkschaften lange gekämpft haben. Der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro schützt Beschäftigte vor Hungerlöhnen und Unternehmen vor unfairer Wettbewerb. Und mehr als 3,7 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bekommen mehr Geld.

PFLGESTÄRKUNGSGESETZ

Die Leistungen der gesetzlichen Pflegepflichtversicherung werden ausgeweitet. Das sogenannte Pflegestärkungsgesetz I trat zum 1. Januar in Kraft. Darin werden die Leistungen für Pflegebedürftige sowie für die pflegenden Angehörigen heraufgesetzt. Weil das alles mehr kostet, steigt zeitgleich der Pflegebeitrag um 0,3 Prozentpunkte auf 2,35 Prozent für Eltern und 2,6 Prozent für Kinderlose.

FAMILIENPFLEGEZEIT

Sechs Monate reichen für die Pflege nicht aus. Hier greift die Familienpflegezeit. ArbeitnehmerInnen können ihre Arbeitszeit für die Dauer von zwei Jahren auf bis zu 15 Wochenstunden reduzieren - für die Pflege Angehöriger in häuslicher Umgebung. Hier besteht ab 1. Januar Anspruch auf ein zinsloses Darlehen vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Die Familienpflegezeit muss dem Arbeitgeber zwölf Wochen vor Beginn mitgeteilt werden.

Auch bei der Familienpflegezeit gilt der Rechtsanspruch auch für die Betreuung eines pflegebedürftigen minderjährigen Kindes außerhalb des eigenen Haushalts.

NEUE KRANKENKASSENBEITRÄGE

Der gesetzlich vorgeschriebene Beitragssatz für die Krankenversicherung ändert sich. Ab 1. Januar sinkt er von 15,5 auf 14,6 Prozent des Bruttoeinkommens. Arbeitgeber und Arbeitnehmer teilen sich den Beitragssatz paritätisch mit jeweils 7,3 Prozent. Aber nicht alle Beitragszahler haben deswegen sinkende Kassenbeiträge, denn die Kassen dürfen künftig einen einkommensabhängigen prozentualen Zusatzbeitrag verlangen, der allein von den Versicherten zu zahlen ist.

GESETZLICHE RENTENVERSICHERUNG

Der Beitragssatz zur gesetzlichen Rente sinkt um 0,2 Punkte auf 18,7 Prozent. 2015 steigt die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) zur gesetzlichen Rentenversicherung auf 72.600 Euro (West). Unmittelbare Auswirkungen hat die Anhebung der BBG auf die betriebliche Altersversorgung, denn der geförderte Höchstbeitrag beläuft sich hier auf vier Prozent der BBG (West). Arbeitnehmer können damit ab 2015 statt bisher 2.856 Euro dann 2.904 Euro ohne Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds einzahlen.

NEUE REGELN BRINGEN MEHR ELTERNGELD

2015 kommt das Elterngeld Plus als weitere Wahlmöglichkeit beim Elterngeld dazu (siehe Artikel auf S. 6/7).

KIRCHENSTEUER WIRD AUTOMATISCH ABGEBUCHT

Alle Banken sind gesetzlich verpflichtet, zu prüfen, ob für ihre Kunden eine Kirchensteuerpflicht besteht. Entsprechende Briefe von ihrer Bank sollten die Kunden in den vergangenen Monaten im Briefkasten gehabt haben. Sofern bei dieser Prüfung eine Kirchensteuerpflicht erkannt wird, erfolgt der Kirchensteuer einbehalt ab dem 1. Januar 2015 automatisch.

BAFÖG NUR NOCH VOM BUND

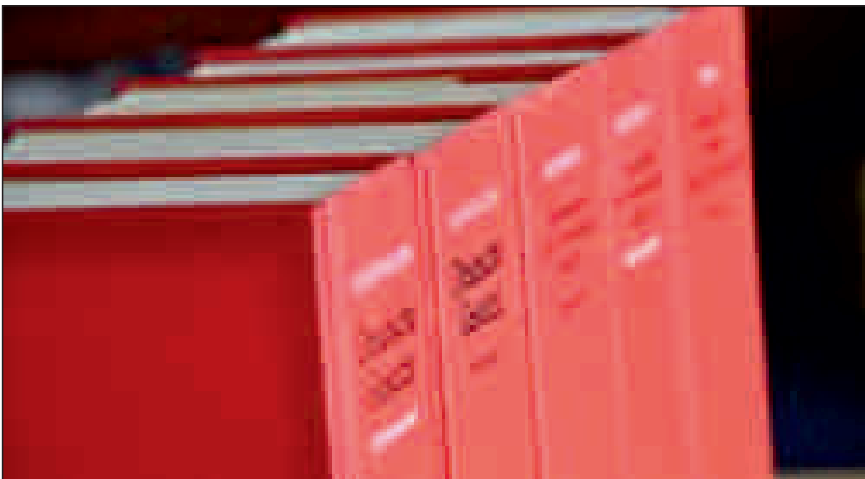
Zum 1. Januar übernimmt der Bund die Finanzierung des BaföGs komplett. Bisher mussten die Länder zu den Kosten 35 Prozent beisteuern. Sie sparen damit knapp 1,2 Milliarden Euro jährlich. Das Geld soll laut Gesetzentwurf "dem Bildungsbereich, insbesondere den Hochschulen" zugutekommen. Mit Beginn des Schuljahres 2016 beziehungsweise des Wintersemesters 2016/2017 wird das BaföG auch inhaltlich verändert: Bedarfssätze und Einkommensfreibeträge werden angehoben.

DREI MONATE IM JAHR ABGABENFREI JOBBEN

Studierende können ab 1. Januar 70 Arbeitstage oder drei Monate im Jahr arbeiten, ohne Sozialversicherungsbeiträge abführen zu müssen. Bisher waren nur 50 Tage oder zwei Monate bei einer Fünf-Tage-Woche möglich. Der Hintergrund: Zur Einführung des Mindestlohns hat die Regierung die sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung ausgeweitet. Damit sollen kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse für eine Übergangszeit entlastet werden.

Detaillierte Infos unter:

www.igmetall.de/mindeslohn-fuer-alle-pflege-krankenkassenbeitraege-co-15006.htm



Internationaler Frauentag 2015

Heute für morgen Zeichen setzen



Zum 105. Mal wird dieses Jahr der Internationale Frauentag begangen. Wir haben in den vergangenen 105 Jahren seit Beschluss zur Einführung des Internationalen Frauentags 1910 viel erreicht und durchgesetzt. Aber es gibt auch immer noch viel zu tun. Für uns Gewerkschafterinnen ist der Internationale Frauentag der Tag, an dem Frauen weltweit ihre Wünsche, Forderungen und Ziele artikulieren: Sei es zu den Themen Einkommen und Entgeltgerechtigkeit, Weiterbildungsmöglichkeiten und Entwicklungsperspektiven, Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Dieser Tag ist geprägt durch vielfältige, symbolische und fantasievolle Aktionen weltweit, die auf bestehende Ungerechtigkeiten und Ungleichbehandlungen hinweisen.



MINDESTLOHN HILFT ENTGELTLÜCKE VERKLEINERN

Was in vielen europäischen Staaten schon lange Praxis ist, wurde nun auch bei uns nach langem heftigem Druck durch die Gewerkschaften gesetzlich festgeschrieben: Seit dem 1. Januar 2015 gilt der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde. Damit steigen die Einkommen vor allem von Frauen, denn zwei Drittel der Erwerbstätigen im Niedriglohnsektor sind weiblich. Mit dem Mindestlohn wird sich damit hoffentlich auch die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern verringern. Dank der Einführung des Mindestlohns hat jede vierte erwerbstätige Frau Anspruch auf eine Lohnerhöhung. Ein wichtiger Schritt ist getan! Weitere müssen folgen, wie die schnelle Erhöhung auf wenigstens 10 Euro pro Stunde sowie ein wirksames **Entgeltgleichheitsgesetz**, das Unternehmen dazu verpflichtet, ihre Entgeltpraxis zu überprüfen und geschlechtergerecht zu gestalten. Dieses Gesetz ist sehr wichtig. Denn: immer noch müssen Frauen im

Schnitt mehr als 50 Tage länger arbeiten als Männer, um auf das gleiche Jahresentgelt zu kommen.

LEBENSPHASENORIENTIERTE ARBEITSZEITEN

Immer mehr Frauen sind berufstätig – aber viel zu oft in unfreiwilliger und geringer Teilzeit. Sollen sich die Einkommen von Frauen und ihre Aufstiegschancen verbessern, müssen sie ihre Arbeitszeiten den jeweiligen Lebensphasen anpassen können! Dazu braucht es auch einen Rechtsanspruch auf die Rückkehr aus Teilzeit in Vollzeitbeschäftigung und einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit. Dafür setzen sich die Gewerkschaften seit vielen Jahren ein. Das sind Themen, die wiederholt in der Zentrale bei uns BetriebsrätInnen aufschlagen. Folgende Tipps können wir Ihnen hierzu geben: Stellen Sie Ihren Antrag auf Veränderung der Arbeitszeit (sowohl bei Verringerung als auch bei Erhöhung) immer schriftlich, mit dem entsprechenden Formular das im Mitarbeiter-Portal hinterlegt ist. Bei Ablehnung des Vorgesetzten muss eine Begründung angegeben werden. Dies allein hält schon viele Vorgesetzte ab, einen Antrag abzulehnen, da die Begründungen in einem so großen Betrieb wie der Zentrale sehr schwierig sind. Außerdem empfehlen wir bei Ablehnung eines Antrags das Schlichtungsverfahren, das in unserer Gesamtbetriebsvereinbarung festgelegt ist, in Anspruch zu nehmen. Jedes Jahr kann ein Antrag auf Veränderung der Arbeitszeit gestellt werden. Wir empfehlen die Befristung der Teilzeit, dann haben Sie immer die Möglichkeit, nach Ablauf wieder in Vollzeit zurückzukehren.



ÄNDERUNGEN BEI ELTERNZEIT UND ELTERNGELD

Wer zuhause sein Kind selbst betreut, erhält vom Staat Elterngeld. Dieses soll einen Teil der Einkommensverluste ausgleichen. 2015 kommt das **ElterngeldPlus** als weitere Wahlmöglichkeit dazu, für alle Kinder, die nach dem 1. Juli 2015 geboren werden. **ElterngeldPlus** gibt es für den doppelten Zeitraum - also für bis zu 28 statt bisher 14 Monate:

Die Vorteile:

- » Früherer Wiedereinstieg in den Job in Teilzeit lohnt sich
- » Längerer Elterngeldbezug für Eltern in Teilzeit ist gesichert
- » Die seit der Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007 kritisierte zeitliche und finanzielle Benachteiligung von parallelem Elterngeldbezug und Teilzeitarbeit bei der Elternteile ("doppelter Anspruchsverbrauch") wurden beseitigt
- » Die neuen Regelungen "belohnen" Eltern, die sich nach der Geburt eines Kindes für einen schnellen beruflichen

Wiedereinstieg entscheiden. Diejenigen, die sich Erwerbs- und Erziehungsarbeit für mindestens vier Lebensmonate ihres Kindes gleichberechtigt teilen, dürfen hierfür das **ElterngeldPlus** in Form der neuen Partnerschaftsbonusmonate beziehen.

Das Gesetz ist ein Einstieg in eine grundsätzliche Debatte um zukunftsfähige partnerschaftliche Arbeitszeiten und von dem her zu begrüßen. Das Recht zur Inanspruchnahme geänderter Arbeitszeitarangements auch nach der Elternzeit dürfte nicht nur berufstätigen Müttern, sondern vor allem auch Vätern erleichtern, Beruf und Familie besser unter einen Hut zu bringen und neue Erwerbsarbeits- und Familienzeitmodelle zu leben. Alleinerziehenden wird es möglich sein, mit den

Partnermonaten maximal 28 **ElterngeldPlus**-Monate zu nutzen. Bei der **Elternzeit** ändert sich folgendes:

1. Eine nicht beanspruchte Elternzeit von bis zu 24 Monaten darf ohne Zustimmung des Arbeitgebers zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes beansprucht werden.
2. Eltern dürfen ihre Elternzeit auf drei statt bisher zwei Abschnitte verteilen. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist hierfür nicht notwendig.
3. Der Arbeitgeber kann einen dritten Elternzeitabschnitt, sowie einen Antrag der Eltern auf zwischen 15 und 30 Wochenstunden Teilzeit während der Elternzeit nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Die Zustim-

mung des Arbeitgebers gilt als erteilt, wenn der Antrag nicht innerhalb einer bestimmten Frist abgelehnt wird.

UNSER JAHR HAT 365 FRAUENTAGE

Gewerkschaften kämpfen für faires Einkommen und gute Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge. Deswegen: Heute für morgen Zeichen setzen! Kommt an den Infoständen vorbei, kommt zu den Aktionen auf dem Schlossplatz. Nur gemeinsam werden wir etwas verändern.

Sabine Winckler
Ingrid Lepple
Christa Hourani

Weitere Infos unter:
www.elterngeld-plus.de/

Termine rund um den Internationaler Frauentag 2015

Samstag, 7. März zwischen 13.00 und 15.00 Uhr auf dem Schlossplatz beim Fahnenrondell Kundgebung, zahlreiche Infostände von Frauenorganisationen, Aktionen, Sketche
Luftballonaktion der Gewerkschaftsfrauen mit Picketline
Sketch: Minijob gleich Maximist
Luftballonaktion des Forum Künstlerinnen
Kundgebungsrede von Gabriele Frenzel-Wolf, stellvertretende DGB-Landesvorsitzende von Baden-Württemberg

Samstag, 7. März

Film: Persepolis ab 18:30 Uhr
Einlass und Sektempfang ab 18.00 Uhr
Zeichentrickfilm von Marjane Satrapi, 95 Minuten, Frankreich Juni 2007
Verdi Landesbezirk, Theodor-Heuss-Str. 2, Haus 1, Erdgeschoss

Marjane ist acht Jahre alt, als die Mullahs den Schah aus Persien vertreiben und die Macht übernehmen. Die Welt ist auf einmal eine andere, aber das rebellische Mädchen denkt gar nicht daran, sich den neuen strengen Regeln zu unterwerfen. Viel lieber diskutiert sie mit ihren Lehrern, entdeckt ABBA, Iron Maiden und Jungs. Doch im Lauf der Jahre gefährdet Marjanes unbeschwerter Lebensweise nicht nur sie selbst, sondern die ganze Familie. Ihre Eltern ahnen die Gefahr, in der sie schwebt, und schicken sie auf eine Reise, von der es vielleicht kein Zurück gibt. Der Film hat mehrere Filmpreise gewonnen, unter anderem den Preis der Jury bei den Internationalen Filmfestspielen von Cannes, bei denen Persepolis uraufgeführt wurde.

Eintritt frei. Anmeldung nicht erforderlich.
Veranstalter: DGB-Frauenausschuss Stuttgart, ver.di-Frauenrat Bezirk Stuttgart, ver.di-Landesbezirksfrauenrat BW

Infostände in den Betriebsrestaurants am Freitag, 6. März

Seit vielen Jahren führen IG MetallInnen beim Daimler am Internationalen Frauentag **über die Mittagszeit** Infostände durch, so auch in diesem Jahr. Dort gibt es jede Menge Infomaterial, ein Geschenk der IG Metall zum Internationalen Frauentag und Wandzeitungen zu wichtigen Frauenthemen.

- » in **Möhringen** im Eingangsbereich zum Betriebsrestaurant im Punkthaus und im Haus 11
- » in **Gebäude Häussler** im Eingangsbereich zum Betriebsrestaurant
- » in **Untertürkheim** im EG des Betriebsrestaurants am Übergang zum Café
- » in **Fellbach** im Eingangsbereich zum Betriebsrestaurant

Equal Pay Day 2015 - Freitag, 20. März

Equal Pay Day am auf dem Schlossplatz um 16.35 Uhr bis 16.50 smartmob beim Fahnenrondell bitte schwarze Kleidung mit **roten Accessoires** anziehen. Frauen verdienen in Deutschland im Schnitt 22 Prozent weniger als Männer. Equal pay day heißt „Tag der gleichen Bezahlung von Männern und Frauen“. Er findet an dem Tag statt, bis zu dem Frauen nach Ablauf eines Jahres länger arbeiten müssen, um das durchschnittliche Vorjahresgehalt von Männern zu erreichen.



Gewerkschaftliche Organisation der indischen IT-Branche

Keine Frage, die indische IT ist hellwach und eine wichtige Schlüsselindustrie in dem rasant aufsteigenden asiatischen Land. Angeblich gibt es in Indien über 3 Mio. IT-Beschäftigte. Das ist eine Spitzenposition im internationalen Vergleich. Gerade als Standort für das Outsourcing von IT-Bereichen internationaler Konzerne war und ist Indien ein beliebtes Zielland. Allen voran die geringen Lohnkosten für gut ausgebildete Informatiker haben in den vergangenen Jahren die IT Ballungszentren wie z.B. Bangalore massiv wachsen lassen. In einzelnen Jahren konnten Wachstumsraten von über 30 Prozent erzielt werden. Auch die Daimler AG hat in den vergangenen Jahren Teile der IT nach Indien verlagert, um sich dort die vermeintlichen Standortvorteile zu sichern. Schon mehrfach haben wir Betriebsräte dazu unter dem Stichwort „Save 4 growth“ berichtet. Die bisherige Aufbruchsstimmung und das Wachstum ohne Grenzen scheint aber so langsam

ein Ende zu finden. Die Wachstumsraten gehen zurück und andere aufstrebende Wirtschaftsnationen versuchen ebenfalls, die lukrative IT-Industrie anzulocken. Jetzt entwickelt sich offenbar ein zermürbender Wettbewerb, der wie immer zu Lasten der Beschäftigten geht. Ein Beispiel hat jüngst für Schlagzeilen gesorgt. Die Firma TCS, einer der größten IT-Dienstleister, plant 25.000 Beschäftigte zu entlassen. Offensichtlich plant TCS aber, diese Arbeitsplätze wieder mit neuen, dafür aber deutlich schlechter bezahlten Mitarbeitern, zu besetzen. Eine betriebliche Mitbestimmung wie bei uns in Deutschland gibt es nicht. Hinzu kommt, dass die IT in Indien bisher ein gewerkschaftliches Niemandsland war. Gewerkschaftliche Organisationen und IT-Business haben sich dort bisher ausgeschlossen. Bisher!!! Das rigide Vorgehen von TCS hat viele indische Beschäftigte jetzt wohl wachgerüttelt und einen Widerstandswillen gegen diese Ungerechtigkeit aufkeimen lassen. Zum

ersten Mal verzeichnen indische Gewerkschaften einen spürbaren Zulauf von IT-Beschäftigten. Sicher, die Arbeitnehmervertretung steht dort noch ganz am Anfang. Aber der längste Weg beginnt mit einem ersten Schritt. Die Botschaft an unseren Belegschaft lautet daher: Auch in indischen IT-Betrieben werden zukünftig Arbeitnehmerinteressen verstärkt von Gewerkschaften vertreten. Als ArbeitnehmerInnen dürften wir dabei durchaus gemeinsame Interessen mit unseren indischen KollegInnen haben.



Bernd Öhrler
Vorsitzender Ausschuss
IT - Daten und Prozesse
Tel: 9 52 50

Solidaritätserklärung von der brasilianischen Metallgewerkschaft CNM/CUT

Sao Paulo 16. Januar 2015

Liebe Kolleginnen und Kollegen der IG Metall

Die CUT-Metallkonföderation, die 1 Million Metallarbeiter Brasiliens vertritt, begleitet seit dem 14. Januar 2015, die Tarifverhandlungen der IG Metall für die Metall- und Elektroindustrie sehr aufmerksam...

Wir wissen, dass dieser Kampf nicht einfach sein wird. Hier in Brasilien, zum Beispiel, respektieren multinationale Konzerne getroffene Vereinbarungen nicht und greifen immer wieder historische Rechte und Errungenschaften der Arbeiterklasse an. Heute, nach ihrem Willen und Kampf, haben die bei CNM-CUT und der Metallgewerkschaft von ABC organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Volkswagen in São Bernardo, - nach 11 Tagen Streik - einen historischen Sieg errungen. Die am 6. Januar 2015 vom Unternehmen ausgesprochenen Entlassungen von 800 Arbeitnehmern, als sie gerade aus dem Urlaub zurückkamen, wurden zurückgenommen. Die Entlassungen stellten eine grobe Verletzung der bis zum Jahr 2016 gültigen Beschäftigungsgarantie dar. Nun haben wir, unter anderen Errungenschaften, eine neue bis zum Jahr 2019 gültige Beschäftigungsgarantie für alle Arbeitnehmer im Werk Anchieta erreicht.

Auf der anderen Seite kämpfen wir auch weiter bei Mercedes-Benz, die zum selben Zeitpunkt weitere 244 Entlassungen ausgesprochen hat.

Aus diesen Gründen, erklärt die CNM/CUT ihre Solidarität mit dem Kampf der deutschen Arbeitnehmer und der IG Metall. Wir verpflichten uns unsere Mitglieder über euren Kampf zu informieren. Falls nötig werden wir auch unsere Arbeitnehmer für Solidaritätsaktionen mobilisieren. Darüber hinaus werden wir alle Arbeitnehmer Brasiliens darüber informieren, damit sie, im Fall eines Streiks, keinerlei Art von Arbeitsaufträgen annehmen, als Ersatz für in Deutschland ausgefallene Produktionen.... Allen Kolleginnen und Kollegen wünschen wir großen Erfolg in diesem Kampf.

WIR für mehr.

Paulo Cayres

João Cayres

Paulo Cayres
Vorsitzende

João Cayres
Generalsekretär und Internationales



Stuttgart, 20. Januar 2015 Liebe Kolleginnen und Kollegen von Mercedes Benz Brasilien Sao Bernardo

Die Vertrauenskörperleitung der Daimler Zentrale unterstützt eure Proteste, Aktionen und Streiks gegen die Entlassung von 244 Beschäftigten. Wir verurteilen, dass die Unternehmensleitung einseitig die Entscheidung getroffen hat, ohne die Fabrikkommission einzubeziehen. Dieses Vorgehen ist ein eindeutiger einseitiger Bruch eines Vertrages, der nicht hingenommen werden kann. Gemeinsam habt ihr in Sao Paulo letzte Woche mit den VW-Beschäftigten des Werks Anchieta von São Bernardo gegen die 800 Entlassungen dort protestiert. Das ist gut so. Denn nur gemeinsam können wir mit solidarischen Aktionen die Angriffe der Kapitaleseite zurückweisen. Wir solidarisieren uns mit euch und stehen hinter euren Forderungen. Die Entlassungen müssen von der Unternehmensleitung zurückgenommen werden!

Mit solidarischen Grüßen
Vertrauenskörperleitung Daimler Zentrale

z. A. Christa Hourani, Anselm Jäger, Silke Wasil, Christian Reitter

Mit Herz, Hand und Verstand Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst

ver.di hat die Eingruppierungsvorschriften für den Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) gekündigt. In diesem Bereich arbeiten pädagogische und andere Fachkräfte. Die Beschäftigten in Kitas haben je nach Beruf eine zwei- bis fünfjährige Ausbildung. Einstiegsgehälter liegen für sie im öffentlichen Dienst zwischen 2104 und 2529 Euro brutto (Facharbeiter in der Metallindustrie mit gleichwertiger Ausbildung: Einstieg mit ca. 3000 Euro). Sozialarbeiterinnen steigen nach dem Studium unter Umständen unter 3000 Euro brutto in ihren Beruf ein (Vergleichbarer Abschluss in Metallindustrie: Einstieg mit ca. 4000 Euro). Den Beschäftigten wird gerne gesagt, dass ihre Arbeit unheimlich wichtig sei. Von der hohen Verantwortung ganz zu schweigen. Dennoch werden sie verglichen mit Berufen, die eine ähnliche

Ausbildungsdauer und -qualität verlangen, deutlich schlechter bezahlt. Die Anforderungen an die Beschäftigten sind durch neue frühpädagogische Konzepte und erhöhte Fallzahlen abermals gestiegen. Kaum ein Berufsfeld hat sich in den letzten Jahren so stark verändert. Nur die Eingruppierung, sprich: die Bezahlung, erfolgt noch nach veralteten Kriterien. Das muss sich ändern! Neben Verbesserungen bei Rahmenregelungen fordert ver.di daher statusverbessernde Einkommenserhöhungen in Höhe von durchschnittlich ca. 10 Prozent durch eine Neuregelung der Eingruppierungsvorschriften und Tätigkeitsmerkmale.

Die Tarifrunde wird kein Spaziergang werden. In der letzten Tarifrunde waren 13 Wochen Streik notwendig, um ein Ergebnis zu bekommen. Tarifrunden im



Sozial- und Erziehungsdienst erfordern auch immer die Unterstützung der Eltern in den Kitas und der Bürger im Falle der Sozialen Dienste. Wir wollen: Gute Gehälter und Arbeitsbedingungen für unsere Kolleginnen und Kollegen. Das kommt auch Ihren Kindern zugute. Es lebe die praktische Solidarität: Unterstützt uns unter www.sos-sue.de.

Lars Kalkbrenner
Stipendiat der Hans-Böcklerstiftung,
Begleiter der Tarifrunde

Jana Seppelt
Gewerkschaftssekretärin ver.di Stuttgart



Droht eine Abmahnung oder wurde schon eine ausgesprochen?

Eine Abmahnung zu erhalten kann zuweilen schneller gehen als man sich das vorstellt. Ganz besonders dann, wenn man sowieso schon im Beobachtungsfokus steht und das Verhältnis mit der Führungskraft nicht das Allerbeste ist. Wer unter Druck steht, macht oftmals Fehler. Was aber tun, wenn der Vorgesetzte oder der Personalbereich mit Abmahnung droht? Wir empfehlen sofort einen IG Metall-Betriebsrat hinzu zu ziehen. Früher wurde der Betriebsrat automatisch über anstehende Abmahnungen informiert, heute wird er vom Personalbereich

außen vor gelassen. Daher ist der Betroffene selbst gefordert, sich entsprechenden Rat oder Hilfe beim Betriebsrat zu suchen. Gemeinsam kann dann die weitere Vorgehensweise besprochen werden. Für Mitglieder der IG Metall steht natürlich ergänzend auch die IG Metall-Rechtsstelle zur Verfügung. Der Arbeitgeber ist nach den internen Regularien dazu verpflichtet, die Abmahnung nach 2 Jahren aus der Personalakte zu entfernen, sofern es sich nicht um ein Vermögensdelikt handelt. Leider müssen wir feststellen, dass genau diese Löschung nicht immer

funktioniert. Wir raten daher dringend, nach 2 Jahren selbst einen Einblick in die elektronische Personalakte zu nehmen. Dies ist beim Personalbereich jederzeit möglich und darf nicht verweigert werden.



Bernd Öhrler
Ausschuss Personal
und Organisation
Tel: 9 52 50

Campus Möhringen: bröckelnde Außenfassaden



Nach sehr aufwändiger Untersuchung, Begutachtung und Klärung mit dem Eigentümer hat die Ausschreibungsphase für die Renovierungsarbeiten begonnen. Sobald die Lieferantenangebote vorliegen,

beginnt die Beauftragung. Abhängig von den Lieferzeiten des Materials kann voraussichtlich Ende Februar mit den Arbeiten gestartet werden. Jede Horizontal-Laibung (insgesamt 9 Kilometer!) muss in jedem Fensterbereich mit Winkelprofilen abgefangen werden, d.h. eine enorme Anzahl von Platten sind einzeln zu bearbeiten. Aufgrund der Absperrsituation wurde beschlossen, die Maßnahmen im Bereich der Häuser um die Piazza, hier vor allem das Punkthaus, als erstes anzugehen. Dies ist auch deshalb wichtig, da hier die gravierendsten Engstellen für die Beschäftigten bei der Begehung bestehen und der Vertrieb/Marketing etc. die Piazza wieder

als Veranstaltungs- und Repräsentationsfläche nutzen möchte. Im Augenblick wird davon ausgegangen, dass diese Umfänge bis Ende April zu leisten sind. Das genaue Ende der Renovierungsarbeiten kann noch nicht eingeschätzt werden.



Oliver Steininger
Vorsitzender Ausschuss
Arbeitssicherheit, Umwelt
und Gesundheit
Tel: 2 06 53

Rekordprämie für Rekordjahr

2014 war in vielerlei Hinsicht ein Rekordjahr für Daimler - das macht sich nun auch bei der Ergebnisbeteiligung bezahlt, die der Gesamtbetriebsrat mit dem Unternehmen vereinbart hat. Rekordprämie für Rekordjahr: Dies ist die höchste Ergebnisbeteiligung in der Firmengeschichte und rund 40 Prozent mehr als im Vorjahr. Insgesamt werden 600.300.000 € an ca. 138.000 Beschäftigte ausbezahlt. Bei keinem anderen deutschen Hersteller profitieren so viele MitarbeiterInnen von einer Erfolgsbeteiligung.

2008: 1.900 EUR
2009: 500 EUR
2010: 3.150 EUR
2011: 4.100 EUR
2012: 3.200 EUR
2013: 2.541 EUR + 500 EUR(Sonderbonus)
2014: 4.350 EUR

Die Ergebnisbeteiligung wurde nach der 2013 mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbarten Systematik ermittelt. Nach dieser werden der Gewinn vor Zinsen und Steuern (EBIT: Earnings Before Interest and Taxes) und die Umsatzrendite (RoS: Return On Sales) miteinander verknüpft. Die Ergebnisbeteiligung wird Ende April ausbezahlt.

IG Metall-Betriebsrätin Sigrid Krohn verlässt die Fraktion

Unsere Betriebsrats-Kollegin Sigrid Krohn hat aus persönlichen Gründen die IG Metall-Fraktion verlassen. Wir bedauern dies sehr und möchten uns bei ihr herzlich für die geleistete Arbeit danken.

IMPRESSUM

Herausgeber:
IG Metall Stuttgart
Verantwortlich:
Uwe Meinhardt, 1. Bevollmächtigter
der IG Metall Stuttgart
Theodor-Heuss-Straße 2, 70174 Stuttgart
daimler-zentrale@igm.de
www.daimler.igm.de/zentrale

Redaktionschluss dieser Ausgabe:
16. Februar 2015

Redaktion:
Jörg Spies, Christa Hourani, Rainer Konrad,
Bettina Stadtmüller, Silke Wasel, Sabine Winckler,
Dietmar Stecker, Tim Strebe, Jordana Vogiatzi (IGM),
André Kaufmann (IGM)

Herstellung:
MITCH MCDEERE CREATIVE VALUES

Bildnachweis: IG Metall, iStockphoto,
aigelb/McDeere, Betriebsrat Zentrale
Daimler AG



Besetzung von E4-Funktionen – alle Neuerungen in 2015 PV 44 in neuem Design

Seit 2009 ist die Validierung der PotenzialträgerInnen für die Ebene 4 fester Bestandteil im LEAD-Prozess in der Zentrale. Der Ausschuss Personal und Organisation (APO) begleitet die PV 44-Assessments (AC) seitdem kontinuierlich als stille Beobachter und trägt mit Anregungen und Verbesserungsvorschlägen zur Weiterentwicklung des Prozesses bei.

Ab diesem Jahr soll es nun grundlegende Änderungen geben, die sich aus Handlungsbedarfen ableiten, die auch der APO zunehmend festgestellt hat:

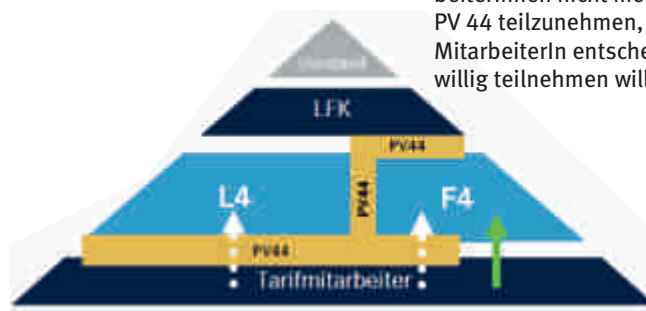
- » Die Situation im AC ist sehr künstlich
- » Führungsqualitäten werden zu wenig abgeprüft
- » Überstandardisierung des Interviews lässt keinen Raum, um individuell auf die TeilnehmerInnen eingehen zu können
- » Aufgaben sind durchgängig bekannt und werden vorher eingeübt, dadurch ist keine belastbare Beurteilung mehr möglich

Mit einem neuen weiterentwickelten Konzept soll diesen Schwachstellen nun begegnet werden:

- » Die Gruppenübung entfällt, da sie keinen Mehrwert zur Beurteilung von Führungsverhalten bietet
- » Das Interview wird intensiviert, die Fragen sind nicht mehr starr festgelegt
- » Das Mitarbeitergespräch wird überarbeitet, die Rollenspieler besser vorbereitet
- » Die Fallstudie wird ersetzt durch eine Konzeptpräsentation, die sich am realen Arbeitsumfeld der TeilnehmerInnen orientiert und bereits im Vorfeld des AC's vorbereitet wird

Flankierend zum eigentlichen AC wird es vor- und nachgelagerte Prozesse geben. Gezielte Schulungen und Maßnahmen zur Vorbereitung auf Führung sind zukünftig verpflichtender Bestandteil vor Teilnahme an PV 44. Verbindliche Entwicklungsschritte soll es auch für bestätigte/nicht bestätigte TeilnehmerInnen geben. Zudem ist vorgesehen, einen Pool für gut geschulte und erfahrene BeobachterInnen zu bilden, um auch da die Qualität durchgängig zu sichern. Neu ab diesem Jahr ist auch, dass es keine Beschränkung bei der Teilnahme mehr geben wird. Bisher war nach 2-, im Ausnahmefall 3-maliger Nichtbestätigung Schluss und somit eine Karriere als Führungskraft endgültig ausgeschlossen. Der APO hält die vorgesehenen Änderungen für sinnvoll und zielführend im Sinne einer Stei-

gerung der AC-Qualität zu Gunsten der TeilnehmerInnen. Das Ansinnen, im Einzelfall auch KandidatInnen mit „1 step“ und „talent“ ins AC aufzunehmen, lehnt der APO allerdings ab. Das muss den „ready“-KandidatInnen vorbehalten bleiben.



Die Wiedergeburt der E4-Fachfunktion

Nein, natürlich keine Wiedergeburt, denn E4-Fachfunktionen gibt es speziell in der Zentrale viele und seit konsequenter Umsetzung der Organisationsrichtlinie, die eine Führungsspanne von 1:5 vorsieht, sogar noch mehr. Andererseits stellt der APO zunehmend fest, dass freiwerdende E4F-Stellen nur noch als SB-Stellen wiederbesetzt werden. Was verbirgt sich also dahinter? Die E4-Fachkarriere soll als eigenständiger Weg neben der E4-Leitungsfunktion neu etabliert und attraktiviert werden mit der Ansage, dass dafür kein bestätigtes Potenzial notwendig ist. Das war's dann aber schon. Die Neueinrichtung von E4-Fachfunktionen für hochqualifizierte SpezialistInnen ist nämlich nicht vorgesehen. Somit bleibt alles beim Alten. Denn schon bisher war für die Besetzung einer E4F-Stelle kein bestätigtes PV 44 notwendig. Vorauschauende Fachbereiche verpflichteten ihre PotenzialträgerInnen trotzdem, vor Ernennung in eine E4F-Funktion zur Teilnahme und besetzten nur bei Bestätigung. Das ist sinnvoll und zukunftsorientiert, denn MitarbeiterInnen sollen sich weiterentwickeln, z.B. in eine Leitungsfunktion oder gar auf eine E3-Stelle, und dafür wiederum ist die Bestätigung im PV 44 zwingende Voraussetzung. Klar, man kann PV 44 auch nach 5 Jahren in einer Fachfunktion nachholen, aber ist das wirk-

lich sinnvoll? Wandlungen von E4F- in E4L-Funktionen im Zuge von Umstrukturierungen werden dann ebenso erschwert bzw. unmöglich wie auch Personalrotationen. Zukünftig dürfen die Fachbereiche ihre auf E4-Fachfunktionen vorgesehenen MitarbeiterInnen nicht mehr „zwingen“, am PV 44 teilzunehmen, sondern der/die MitarbeiterIn entscheidet, ob er/sie freiwillig teilnehmen will.

Besetzung von E4-Funktionen mit externen KandidatInnen

Auch da hat sich der APO ganz klar positioniert: Im Zuge der Gleichbehandlung müssen dieselben Zugangsvoraussetzungen gelten wie bei internen Stellenbesetzungen, d.h. externe BewerberInnen müssen ein vergleichbares Verfahren wie PV 44 in Form eines Einzel-AC's durchlaufen. Dazu gibt es in der Zentrale bereits ein zwischen HR und APO abgestimmtes und verprobtes Konzept, an dem sich übrigens das neue PV44-Design maßgeblich orientiert. Von diesem verbindlichen Prozess will sich die GL nun leider verabschieden und es den Fachbereichen überlassen, ob bei geplanter Einstellung auf eine E4-Funktion ein Auswahlprozess in Form eines AC's stattfindet. Der APO besteht weiterhin auf Einhaltung des vereinbarten Prozesses und wird dem auch Nachdruck verleihen, z.B. durch Zustimmungsverweigerungen bei externen Stellenbesetzungen auf E4-Stellen ohne vorangegangenes AC.



Kerstin Keller
Vorsitzende des
Ausschusses Personal
und Organisation
Tel.: 3 30 93



Falschparken für einen guten Zweck 😊

Haben Sie sich auch schon geärgert, wenn Sie mal wieder ein Knöllchen wegen Falschparken in unseren Parkhäusern bekommen haben? Vielleicht sinkt ihr Ärger zukünftig, wenn Sie diese fröhlich spielenden Kinder sehen. Denn die Einnahmen aus den Betriebsbußen werden immer einem sozialen Projekt zugeführt. Die letzte Spende über 5.000 Euro „Knöllcheneinnahmen“ ging an die Welthungerhilfe für das Projekt „Winterhilfe für Flüchtlinge“.



Liebe Frau Griesinger,

Insbesondere die besonderen Weihnachtstage und der Jahreswechsel bieten uns die Gelegenheit, an all jene zu denken, die in diesem Jahr großzügig und ohne Zögern bereit waren, uns zu unterstützen.

Unser Dank gilt Ihrer Wertschätzung und Ihrem Beitrag zu einer gerechteren Welt ohne Hunger und Armut. Ihr soziales Engagement ist etwas Besonderes.

Wir wünschen Ihnen, Ihrer Familie und allen, die mit Ihnen und für Sie arbeiten, tolle Weihnachten und viel Erfolg bei Ihren zukünftigen Vorhaben.

Wir freuen uns, wenn Sie uns auch 2015 ihr Vertrauen schenken!

Stefan
Stefan Ullmann

Danke für die gesamte Unterstützung durch die Betriebsbußen!

Betriebsversammlungen im März

Dienstag, 17. März 2015 um 8.15 Uhr
in Untertürkheim im Betriebsrestaurant im
Gebäude 135, 1. OG

Mittwoch, 18. März 2015 um 9.00 Uhr
in Möhringen im Betriebsrestaurant

KUNSTERLEBNIS MÄRZ 2015

Aktuelle Informationen zum Kunsterlebnis finden Sie auch im Mitarbeiterportal unter dem Portalcode: @Kunsterlebnis.

Termin: Dienstag, 10.03.2015
Treffpunkt: 17:00 Uhr,
Foyer des Hospitalhofs
Führung: Michael Wenger
Kosten: 11,00 €

Anmeldung und Einzugsermächtigung

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor Veranstaltungsbeginn:
Isa Pscheidl, Daimler AG, Werk 010, M640,
70546 Stuttgart, Tel. (0711) 17 - 6 25 15,
Fax (0711) 17 - 6 25 25 oder bei Julia Massek,
E606, Tel. (0711) 17 - 5 64 46

Vom Dominikanerkloster zum Hospitalhof

Die Dominikaner taten sich schwer mit der Gründung ihres Klosters in Stuttgart. Kaum war ihre Kirche vollendet, bekannte sich das Land zur Reformation. Jahrhunderte lang wurde das Geviert als Hospital genutzt. Vom späten 19. Jahrhundert bis zur Zerstörung 1944 war der Komplex Polizeipräsidium und Lapidarium. Der Nachkriegswiederaufbau kam in die Jahre und wurde nun durch einen prägnanten Neubau mit Qualität zum Meisterwerk ersetzt. Hierfür zeichnet das weitbekannte Büro Lederer Ragnarsdóttir Oei verantwortlich. Sie haben sich einen großen Namen mit »Bauen im historischen Kontext« gemacht - zu Recht!



Mit der Unterschrift auf dieser Anmeldung geben Sie Ihre Zustimmung zur Einzugsermächtigung des fälligen Gesamtbetrages von Ihrem Bankkonto. Ihre persönlichen Daten werden ausschliesslich für den Einzug des Betrages verwendet. Bei Nichtteilnahme ist leider keine Rückerstattung möglich.

Da die TeilnehmerInnenzahl begrenzt ist, bitten wir um rechtzeitige Anmeldung.

| | | | |
|------------------------|-------------------|--------------|-----------|
| Vorname u. Name | Werk-Kenn-Nr | Hauspostcode | Abteilung |
| Straße | Anzahl Teilnehmer | Telefax | Telefon |
| PLZ u. Wohnort | Gesamtbetrag € | Datum | |
| IBAN | Unterschrift | | |
| Name und Ort der Bank: | | | |

